










Rapport de Poste Belbin pour

Agent Immobilier



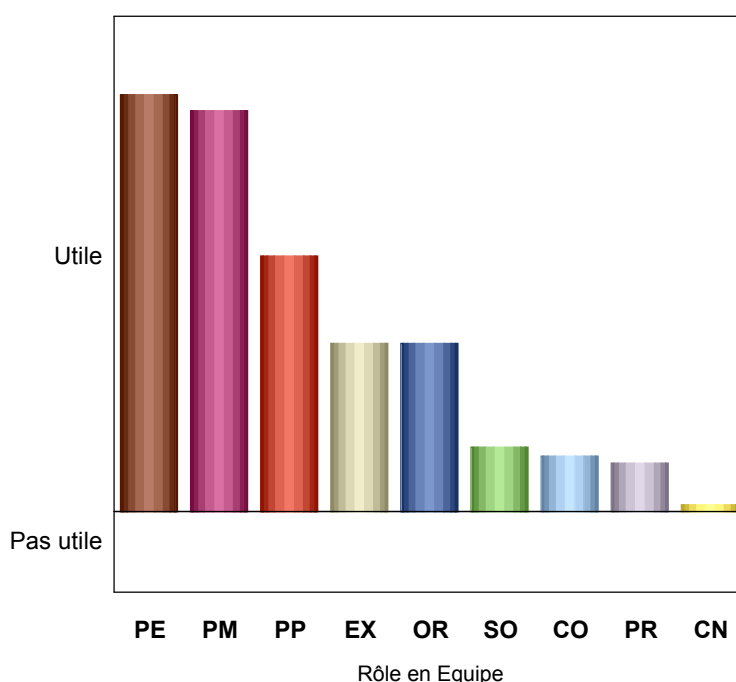
Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Évalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétences généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

Agent Immobilier Exigences du Poste

Ce rapport s'adresse au responsable du recrutement ou au développeur du poste. Il met en lumière les besoins spécifiques du poste en termes de Rôles en Equipe.

Ce rapport est basé sur l'inventaire des exigences du poste de Jacques TESTER et 6 évaluations du poste.



Le poste, comme spécifié, nécessite quelqu'un résolu à produire un travail de haut niveau, sans erreurs, et parfaitement consciente de l'importance des délais. Le candidat retenu aura un très grand souci du détail et assurera un bon suivi. Le poste requiert aussi quelqu'un capable d'exploiter ses dons d'explorateur/trice. Le candidat idéal sera mobile, rencontrera des gens et créera de nouvelles opportunités et possibilités.

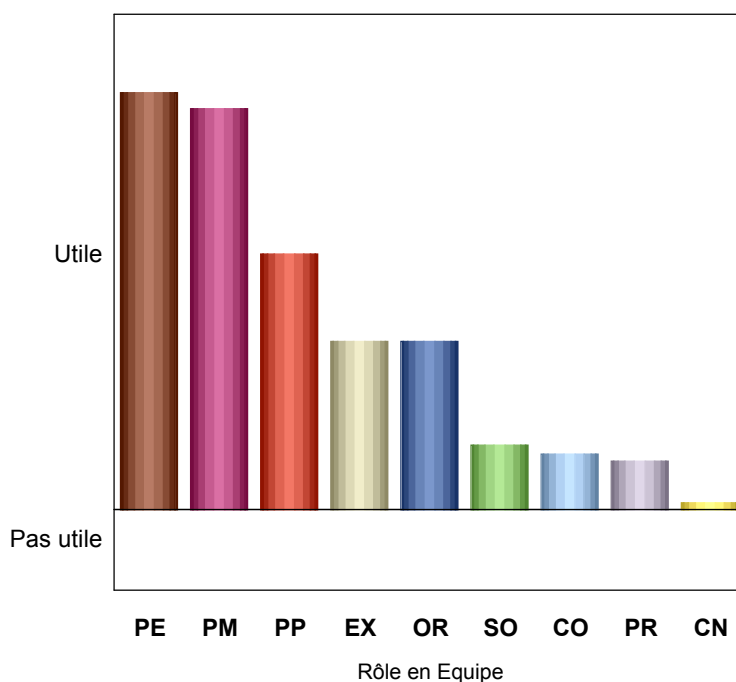
Le poste demande également un minimum de de motivation, ainsi qu'une volonté de faire face, occasionnellement, à une opposition.

Le candidat idéal sera beaucoup plus apte à recevoir des idées et à les appliquer avec précision qu'à concevoir ses propres idées.

Agent Immobilier Observations du Poste

Ce rapport s'adresse au candidat ou au détenteur du poste. Il met en lumière les comportements nécessaires à une bonne performance dans le poste.

Ce rapport est basé sur l'inventaire des exigences du poste de Jacques TESTER et 6 évaluations du poste.



Ce poste exige de savoir créer les opportunités et saisir toutes les occasions prometteuses qui se présentent. Il sera tout aussi important d'avoir de l'intuition pour repérer les ouvertures dans des domaines nouveaux tout en poursuivant avec constance un objectif précis. L'aspect relationnel est très important mais ne constitue pas l'essentiel, on attend avant tout du candidat de pouvoir compter sur lui pour honorer ses engagements.

Pour réussir à ce poste, vous devrez rencontrer des personnes que vous ne connaissez peut-être pas et prendre des initiatives avec elles. Une personne dynamique et positive, dotée d'un esprit inquisiteur et extraverti, sera particulièrement appréciée.

Agent Immobilier

Liste des Descriptions du Poste

Ce rapport montre les comportements qui, selon les observateurs, risquent d'avoir un impact sur ce poste. Les comportements indiqués en noir ont été identifiés comme les trois facteurs les plus importants. Le nombre d'astérisques correspond au nombre d'observateurs qui ont choisi cette qualité. Les comportements jugés nuisibles au poste sont en italique.

Ce rapport est basé sur 6 Evaluations d'Observateur

extraverti	6	<i>évite le conflit</i>	0
persuasif	***5	<i>absorbé par son domaine</i>	0
à l'affût des opportunités	***4	<i>excentrique</i>	0
compétitif	***4	<i>peu concerné par les détails</i>	0
prêt à rendre service	*4	<i>soucieux de son territoire</i>	0
méticuleux	*4	<i>sceptique</i>	0
entreprenant	4	<i>résiste au changement</i>	0
aime le challenge	**3	<i>délègue peu</i>	0
persévérant	*3	<i>très sensible</i>	0
discipliné	*3	<i>délègue trop</i>	0
méthodique	*3	<i>calculateur</i>	0
ouvert	3	<i>influençable</i>	0
<i>manque d'enthousiasme</i>	3	<i>manque de cohérence</i>	0
réfèrent dans son domaine	*2	<i>à l'écoute des propositions</i>	0
<i>distract</i>	2	<i>souple</i>	0
diplomate	2	<i>studieux</i>	0
efficace	2	<i>pertinent</i>	0
confiant et calme	2	<i>indépendant</i>	0
<i>peu audacieux</i>	2	<i>bienveillant</i>	0
tenace	*1	<i>fiable</i>	0
créatif	1	<i>réaliste</i>	0
perfectionniste	1	<i>a le sens pratique</i>	0
moteur	1	<i>franc et direct</i>	0
<i>vision limitée</i>	1	<i>original</i>	0
<i>conflictuel</i>	1	<i>aime apprendre</i>	0
<i>parle beaucoup</i>	1	<i>logique</i>	0
<i>peu flexible</i>	1	<i>aime transmettre son expertise</i>	0
perspicace	1	<i>inventif</i>	0
conscient des priorités	1	<i>curieux</i>	0
<i>impulsif</i>	1	<i>impartial</i>	0
<i>insouciant</i>	1	<i>imaginatif</i>	0
<i>combatif</i>	1	<i>esprit d'analyse</i>	0
<i>remet à plus tard</i>	1	<i>indépendant d'esprit</i>	0
<i>impatient</i>	0	<i>fédérateur</i>	0
<i>pointilleux</i>	0	<i>rectifie les erreurs</i>	0
<i>très prudent</i>	0	<i>précis</i>	0

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements positifs associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus

Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.